

KINERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT.KEN PUTRA PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

Eko Irianto
0812010195 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2013

SKRIPSI

KINERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. KEN
PUTRA PASURUAN

Disusun Oleh :

Eko Irianto
0812010195/FE/EM

Telah dipertahankan dihadapan Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan
Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 31 MEI 2013

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Drs.Ec. Bowo Santoso.MM

Dr. Prasetyohadi,MM

Sekretaris

Dra.Ec. Mei Retno A. Msi

Anggota

Drs.Ec.Bowo Santoso.MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “KINERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. KEN PUTRA PASURUAN” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs.Ec.Bowo Satoso.MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Keluarga besar “H.SUTOMO” Abah Sutomo dan Umik Siti Chujaimah tercinta Beserta nenek Selamah dan tak lupa kekasihku Estika Rahmadani Putri Indriyatna yang tak henti-hentinya memberikan dukungan terus menerus kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung
7. Semua teman-teman Kosagrah Setiawan, BRS 68 (beni racing speed), WRM (warior modified), SSC (Soerabaja Scoopy Community), Remas Nurul Jannah yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Tinjauan Teori	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Pelatihan	13
2.2.2.1 Pengertian Pelatihan	13
2.2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Pelatihan	17
2.2.2.4 Jenis Pelatihan	19
2.2.2.5 Metode Pelatihan	20
2.2.2.6 Indikator Pelatihan	23
2.2.3 Motivasi	23
2.2.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.2.3.2 Prinsip-Prinsip Motivasi	25
2.2.3.3 Teknik Motivasi Kerja	26
2.2.3.4 Teori Motivasi.....	27

2.2.3.5 Indikator motivasi	33
2.2.4 Lingkungan Kerja	33
2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	34
2.2.4.3 Faktor-Faktor Terbentuknya Lingkungan Kerja..	37
2.2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	39
2.2.5 Kinerja Karyawan	39
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	39
2.2.5.2 Faktor-Faktor Kinerja	41
2.2.5.3 Pengukuran Kinerja	42
2.2.5.4 Indikator Kinerja	44
2.2.5.5 Penilaian Kinerja	45
2.2.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.3 Kerangka Konseptual	49
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Definisi Operasional	50
3.1.1 Skala Pengukuran Variabel	52
3.2 Teknik Penentuan Sampel	52
3.3 Metode dan Prosedur Pengumpulan Data	55
3.3.1 Jenis Data	55
3.3.2 Sumber Data	55
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	55
3.4 Metode Analisis dan Uji Hipotesis	56
3.4.1 Teknik Analisis	56
3.5 Asumsi dan Pengujian Signifikan	61
3.6 Validitas dan Reliabilitas Pengukuran	62
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64

4.1 Diskriptif Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah PT. KEN PUTRA	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.2 Analisis Karakteristik Responden.....	65
4.2.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)	67
4.2.2 Deskripsi Variabel motivasi (X2)	69
4.2.3 Deskripsi Variabel lingkungan kerja (X3)	71
4.2.4 Deskripsi Variabel kinerja (Y)	72
4.3 Analisis Data	73
4.3.1 Evaluasi Outlier	73
4.3.2 Interpretasi Hasil PLS	75
4.3.2.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	75
4.3.2.2 Analisis Model PLS	79
4.3.2.3 Evaluasi Pengujian Struktur Model (Inner Model)	80
4.4 Pembahasan	82
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.4.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. KEN PUTRA Th. 2007- 2011	4
Tabel 4.1 arakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Pelatihan	68
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi	70
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja .	72
Tabel 4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja	73
Tabel 4.8 Outlier Data	75
Tabel 4.9 Outer Loading	77
Tabel 4.10 average variance axtracted(AVE)	78
Tabel 4.11 Reliabilitas Data	79
Tabel 4.12 R-Square	81
Tabel 4.13 Inner Weights	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Model Struktur pengukuran	60
Gambar 4.1 Diagram Jalur Hasil Output PLS	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kueisioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier, Tabel Frekuensi

Lampiran 4 : Hasil Outer Loading(Model Pengukuran dan Validitas), Inner Model
(Pengujian Model Struktural), Intepretasi PLS

KINERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. KEN PUTRA PASURUAN

Oleh:

Eko Irianto

Abstraksi

PT. KEN PUTRA yang merupakan perusahaan PMA Jepang bergerak di bidang Industri Pengolahan Ikan (Marine Product) yang berlokasi di Beji - Pasuruan Jawa Timur. Produk utama perusahaan kami pengolahan Sirip Ikan Hiu (Dry / Frozen Shark Fins), dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan permintaan sirip ikan hiu, yang dimana hasil produksinya sebagian besar di pasarkan ke pasar internasional, oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang terbaik. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan fenomena yang terjadi pada perusahaan. Rendahnya kesadaran karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja yang diberikan serta ketidak mampuan atasan dalam memberikan pelatihan, motivasi dan sarana lingkungan kerja yang baik menunjukkan dampak negatif pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data hasil absensi yang dikumpulkan selama lima tahun terakhir 2007 – 2011 dimana setiap tahunnya jumlah absensinya meningkat. Adanya kekurangan-kekurangan tersebut mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT. KEN PUTRA Pasuruan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan untuk menjadikan pegawai yang kreatif, inovatif, berkualitas dan tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan Unit Produksi PT. KEN PUTRA Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 205 responden dan layak olah 136 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Teknik analisis yang di gunakan adalah Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang di analisis.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diperoleh kesimpulan bahwa Faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap faktor kinerja, dapat diterima atau signifikan (positif), faktor motivasi berpengaruh positif terhadap faktor kinerja, dapat diterima atau signifikan (positif). Dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap faktor kinerja, dapat diterima atau signifikan (positif). Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori tidak sepenuhnya didukung oleh fakta.

Kata Kunci : kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara produsen ikan dunia, posisi Indonesia berada diperingkat empat, sementara China berada di urutan pertama. Mungkin di bandingkan dengan China masih dalam batas wajar, namun jika dibandingkan dengan empat Negara lainnya, maka agak kurang wajar. Pasalnya, bila tolak ukurnya adalah luas wilayah laut, maka wilayah Indonesia jauh lebih luas. Terlebih Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia, dengan jumlah kurang lebih 17.480 pulau (sekitar 6000 pulau di antaranya pulau berpenduduk), dan memiliki garis pantai terpanjang di dunia sepanjang 95.191km yang merupakan 14% dari garis pantai yang ada di seluruh dunia. Sedangkan luas laut Indonesia 5,8 juta km², atau mendekati 70% dari luas keseluruhan Negara Indonesia.

Dengan wilayah laut yang begitu luas, maka hal yang wajar jika Negara ini memiliki kekayaan laut yang berlimpah. Data yang ada menyebut, laut Indonesia di dalamnya memiliki lebih dari 350 fauna, 28.000 flora dan 110.000 mikroba. Selain itu juga ada 600 spesies terumbu karang dan 40 genera, termasuk ikan udang, moluska, kerang mutiara, kepiting, rumput laut, mangrove/hutan bakau, hewan karang dan biodata laut lainnya. Khusus potensi ikan tangkap di laut, potensi yang dimiliki Indonesia mencapai sekitar 6,1 juta ton pertahun. Sementara in produksi yang

dihasilkan baru mencapai angka 10,86 juta ton (2010), itu artinya potensi tersebut belum tergarap secara maksimum.

Di sisi lain KKP (kementrian, kelautan dan perikanan) terus berupaya menggejot produksi ikan nasional. Saat ini, produksi hasil perikanan yang di targetkan KKP pada 2010 adalah sebesar 10.760.880 ton. Hasilnya hingga akhir tahun 2010 sebesar 10,86 juta ton melebihi target yang telah ditetapkan. Pada tahun berikutnya, tahun 2011 hingga tahun 2014, KKP bertekat untuk terus meningkatkan angka produksi ikan nasional, yang diproyeksikan pada tahun 2014 angka produksinya mencapai 22 juta ton. Pada tahun 2015 KKP bertekat untuk meningkatkan target produksi ikan nasional sebesar 27 juta ton, dan Indonesia menjadi penghasil ikan terbesar di dunia (BISNIS INTERNASIONAL vol X edisi75/15 Mei 2010 – 15 Juni 2011).

Selain dari pada itu dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting karena factor manusia (man) menentukan kelangsungan hidup dari suatu perusahaan atau organisasi sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasi tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun

berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan pernah berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

PT. KEN PUTRA yang merupakan perusahaan PMA Jepang bergerak di bidang Industri Pengolahan Ikan (Marine Product) yang berlokasi di Beji - Pasuruan Jawa Timur. Produk utama perusahaan kami pengolahan Sirip Ikan Hiu (Dry / Frozen Shark Fins) yang diolah menjadi bahan setengah jadi untuk diolah kembali menjadi makanan, suplemen tubuh, obat-obatan, dan lain-lain. Bahan baku sirip ikan hiu dipasok oleh beberapa distributor rekanan di Indonesia, nelayan-nelayan, atau didatangkan langsung dari induk perusahaan di Jepang sesuai dengan permintaan. PT. KEN PUTRA dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik akan permintaan para pelanggannya, yang dimana hasil produksinya sebagian besar di pasarkan ke pasar internasional, oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang terbaik agar perusahaan ini tetap dipercaya oleh para pelanggannya. Akan tetapi berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti sebelumnya ditemukan fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah menurunnya kinerja perusahaan yang disebabkan tidak maksimalnya kinerja dari para karyawan dibagian produksi. Selain itu rendahnya kesadaran karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja yang diberikan serta ketidak mampuan atasan dalam memberikan pelatihan, motivasi dan sarana lingkungan kerja yang baik menunjukkan dampak

negative yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data hasil absensi yang dikumpulkan selama lima tahun terakhir

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. KEN PUTRA Th. 2007- 2011

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	SD	S	M	I	C	JUMLAH ABSEN
2007	210	101	25	30	27	16	199
2008	130	70	10	14	11	10	115
2009	110	60	15	30	10	20	135
2010	220	98	30	75	53	15	271
2011	205	90	29	80	73	25	297

Sumber Data : PT. KEN PUTRA Pasuruan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa selama satu tahun pada tahun 2007 jumlah absensi karyawan mencapai 199 karyawan dengan perincian SD (surat dokter) sebanyak 101 karyawan, karena S (sakit) sebanyak 25 karyawan, karena M (mangkir) sebanyak 30 karyawan, karena I (ijin) 27 karyawan dan yang C (cuti) 16 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajer PT. KEN PUTRA, pihak manajemen menetapkan bahwa adanya peningkatan jumlah absensi karyawan pada tahun 2010 mencapai 271 karyawan dan tahun 2011 mencapai 297 karyawan. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang renda, serta bagaimana cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Tingkat absensi yang tinggi

tersebut nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak hadir pada jam kerja akan menghambat proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interent antara satu karyawan dengan karyawan lain dan kurang luasnya tempat produksi, sehingga berdampak langsung pada komitmen karyawan yang menurun. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing. Simamora (2004), menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari fenomena di atas menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh PT. KEN PUTRA adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi agar kinerja mereka meningkat dan target produksi terealisasi kembali. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja

karyawan, dikarenakan apabila di suatu lingkungan kerja terdapat kondisi yang nyaman baik pada segi karyawan maupun kondisi dalam kantor atau perusahaan itu sendiri secara tidak langsung akan menjadikan karyawan tersebut nyaman untuk beraktivitas di perusahaan tersebut seperti dikemukakan oleh (Sariyathi, 2007: 66) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam membentuk kinerja dan perilaku karyawan. Dari teori diatas mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk perkembangan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menyukseskan suatu program atau tugas yang di berikan oleh pimpinan perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2001:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu, perusahaan juga dapat mengevaluasi kinerja karyawan melalui aktivitas karyawan tersebut dalam setiap tahun yang melalui mekanisme daftar hadir dan data produksi setiap tahun sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:88) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana mencapainya).

Menurut Hasibuan (2005), berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi dengan Pelatihan menurut Williams (2001:64) pelatihan memberikan pengalaman langsung kepada karyawan yang dapat diimplementasikan dalam proses kerja sehari-hari, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004:41), menyatakan bahwa pelatihan terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Milkovich dan Boudreau yang diterjemahkan oleh Suwatno dan Priansa (2011:118) bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis dari perubahan perilaku, kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan. Milkovich dan Boudreau pun menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian menurut Rachmawati (2008:114) terdapat dua metode pelatihan yaitu On The Job Training dan Off The Job Training.

Adapun Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Stanfor dalam Mangkunegara (2008:93) Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu dengan memperhatikan beberapa kebutuhan pribadi yang sangatlah berpengaruh dan haruslah dipenuhi antara lain kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkekuatan. Hasil penelitian yang dilakukan Binawar Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih (2008:40), menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan

dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2009:2384) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat diukur dengan adanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga tidak dapat dipisahkan dalam tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam membentuk kinerja dan perilaku karyawan (Artoyo dalam Sariyathi, 2007: 66). Sedangkan penelitian yang dilakukan Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004:41), menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurutnya kinerja karyawan bagian produksi perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Berdasarkan pernyataan di atas, maka saya sebagai peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian mendalam dengan judul “Kinerja Karyawan Unit Produksi PT. KEN PUTRA Pasuruan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan ?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan?
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KEN PUTRA Pasuruan?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam menganbil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawan lebih bekerja dengan baik.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dengan keadaan dilapangan serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-pelelitian berikutnya.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UPN Veteran Jatim

Hasil penelitian ini diharapkan segai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang yang dapat dijadikan salah satu bahan pembanding.